





CLIENT SURVEY

EXECUTIVE
SEARCH SERVICE

2017



Encuesta realizada a compañías en España

Presentación:



Headway Executive Search ha llevado a cabo un estudio sobre los servicios de *headhunting* con el objetivo de conocer las distintas experiencias y percepciones de los directivos cuando contratan una firma de búsqueda.

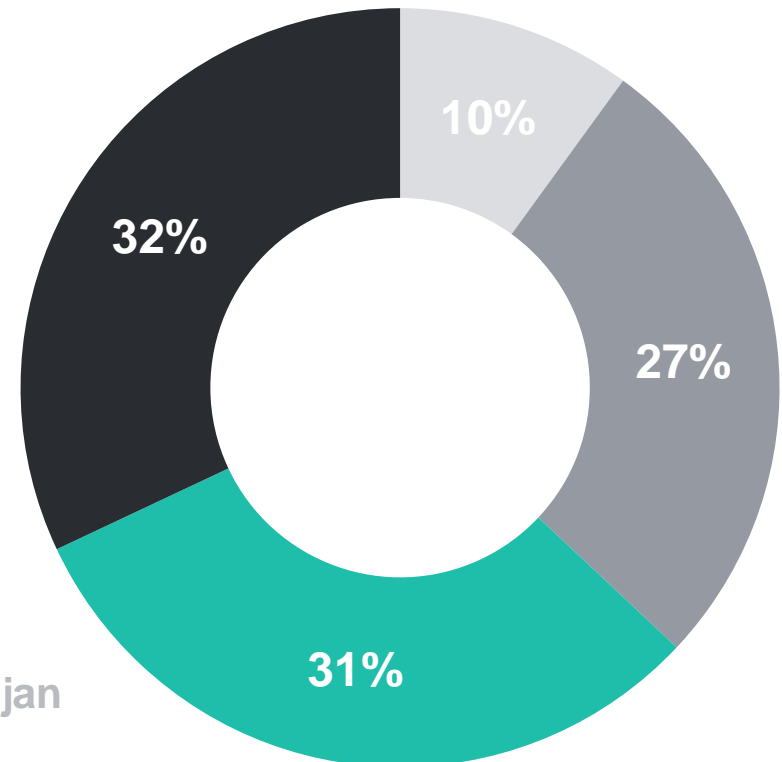
En él, han participado directivos del ámbito de Dirección General y de Dirección de Recursos Humanos de 96 empresas de todos los sectores.

Los participantes son personas que tienen capacidad de decisión en la contratación de servicios de *headhunting* o en la selección de perfiles directivos y que han respondido a un sencillo cuestionario de 10 preguntas.

El resultado de este estudio ayuda a entender la tendencia, los resultados y las percepciones de estos procesos y da información sobre cómo mejorarlos.

Cada vez más empresas españolas apuestan por externalizar la búsqueda de los perfiles clave para su organización, aunque todavía lejos de Estados Unidos o Reino Unido, donde el 80% de los procesos de selección se encargan a firmas especializadas.

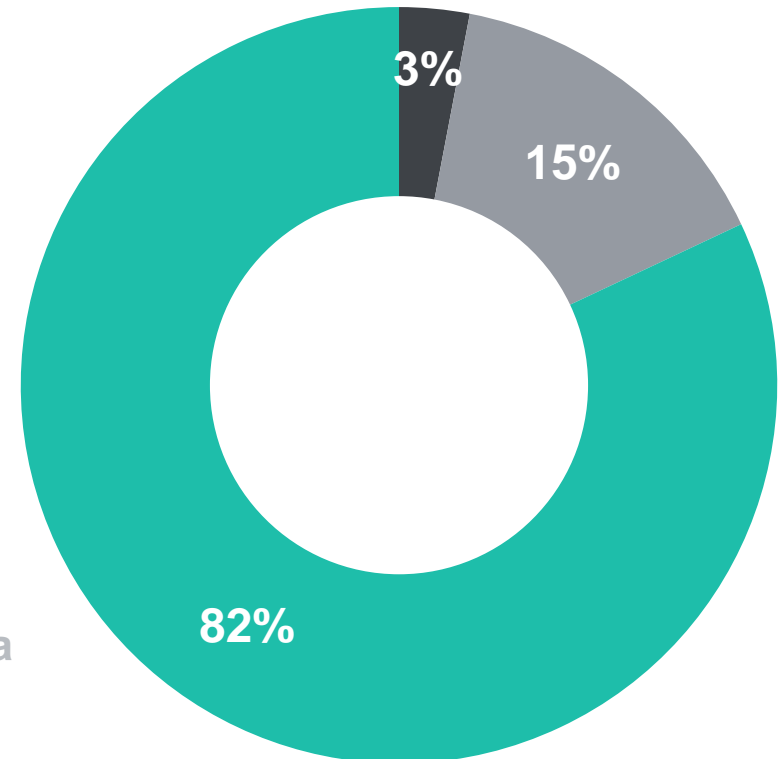
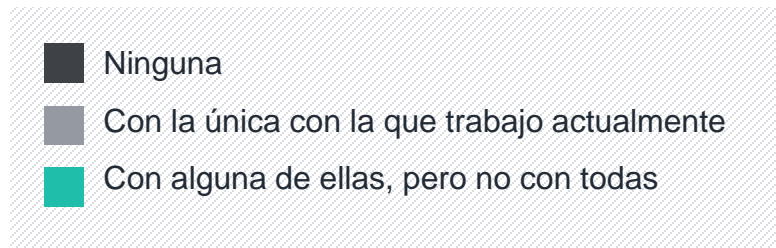
1. ¿Con cuántas firmas de *executive search/headhunting* ha trabajado durante los últimos 5 años?



90%

La inmensa mayoría de las empresas trabajan con más de una firma de *headhunting*

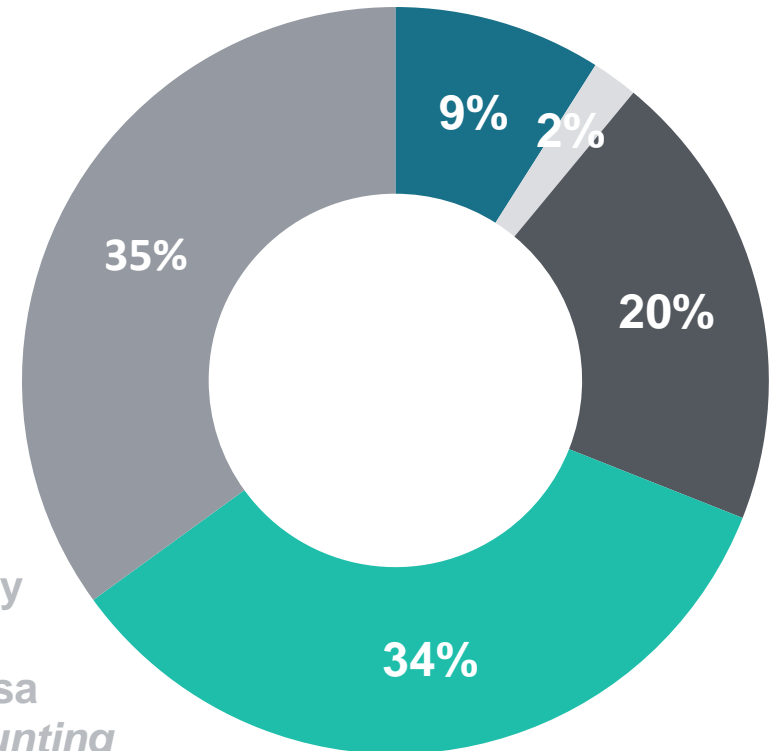
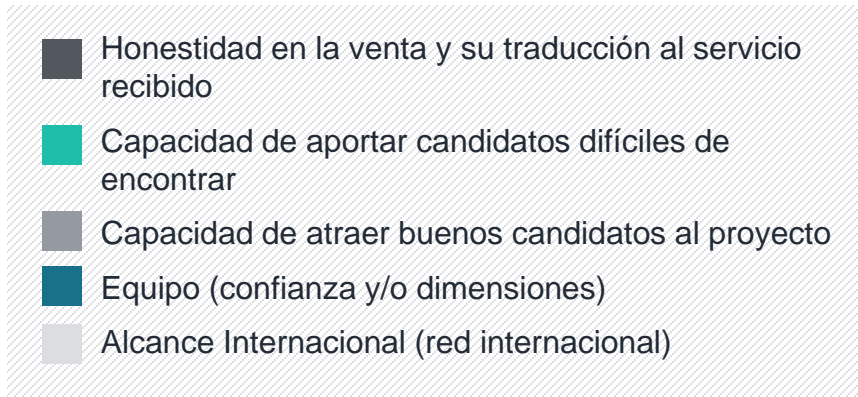
2. ¿Con cuántas de estas firmas volvería a trabajar?



82%

8 de cada 10 empresas cliente han tenido una experiencia no satisfactoria con alguna de las firmas de búsqueda con las que han trabajado

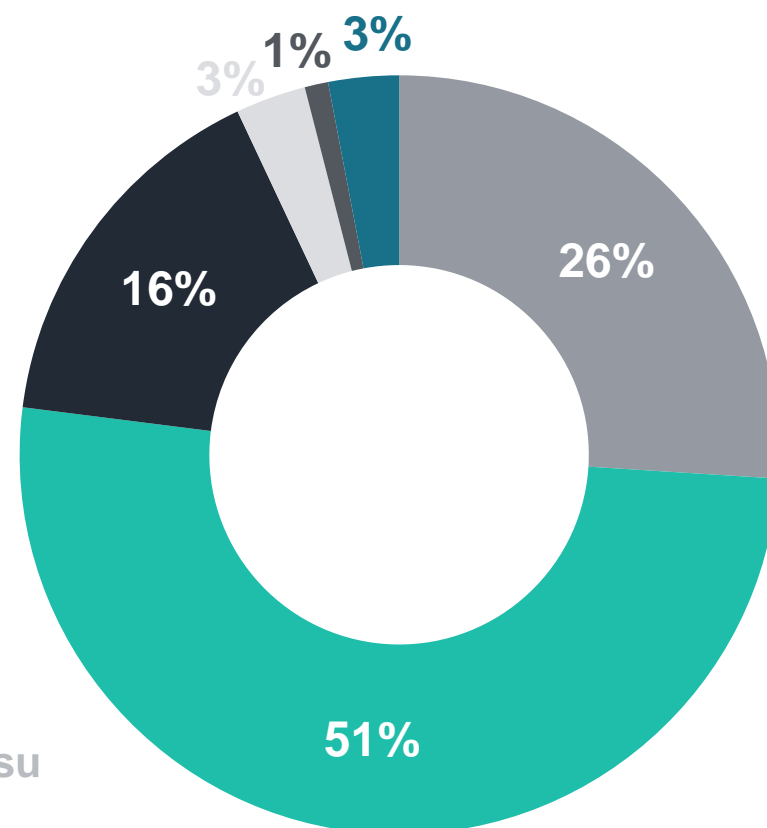
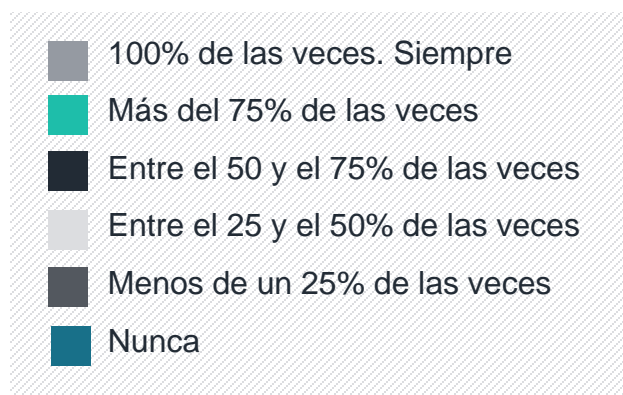
3. ¿Cuáles serían los principales motivos para volver a trabajar con dichas firmas?



69%

La capacidad de atraer buenos candidatos y candidatos difíciles de encontrar son las principales razones por las que una empresa volvería a trabajar con una firma de *headhunting*

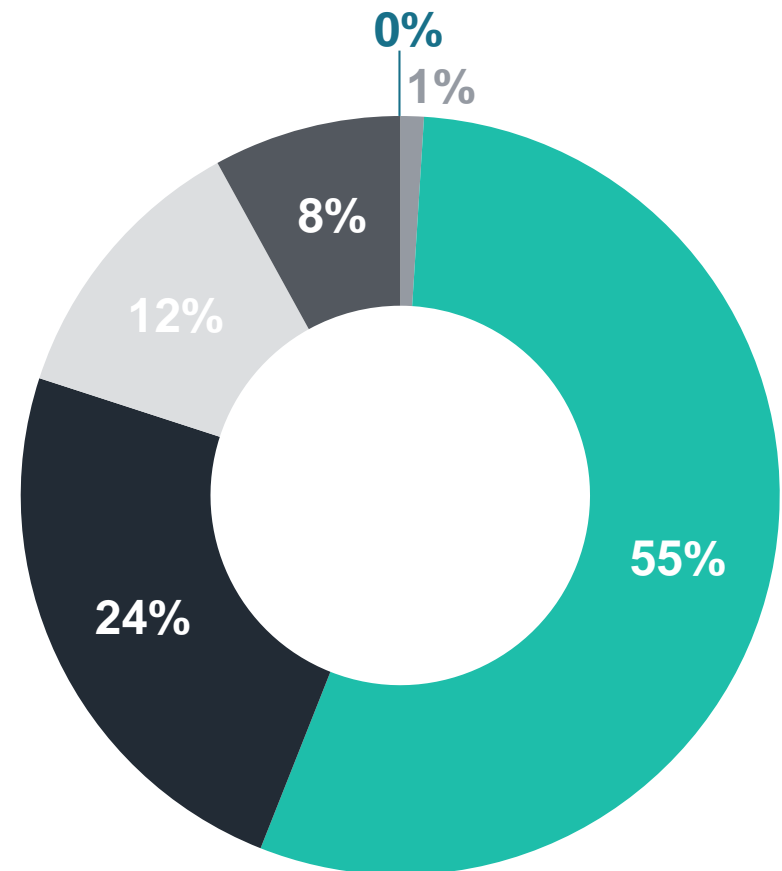
4. En general, ¿Cuántos de los últimos candidatos incorporados en su empresa a través de una de estas firmas continúa en la empresa pasados 3 años?



77%

Más del 77% de los candidatos permanece en la empresa transcurridos 3 años desde su incorporación

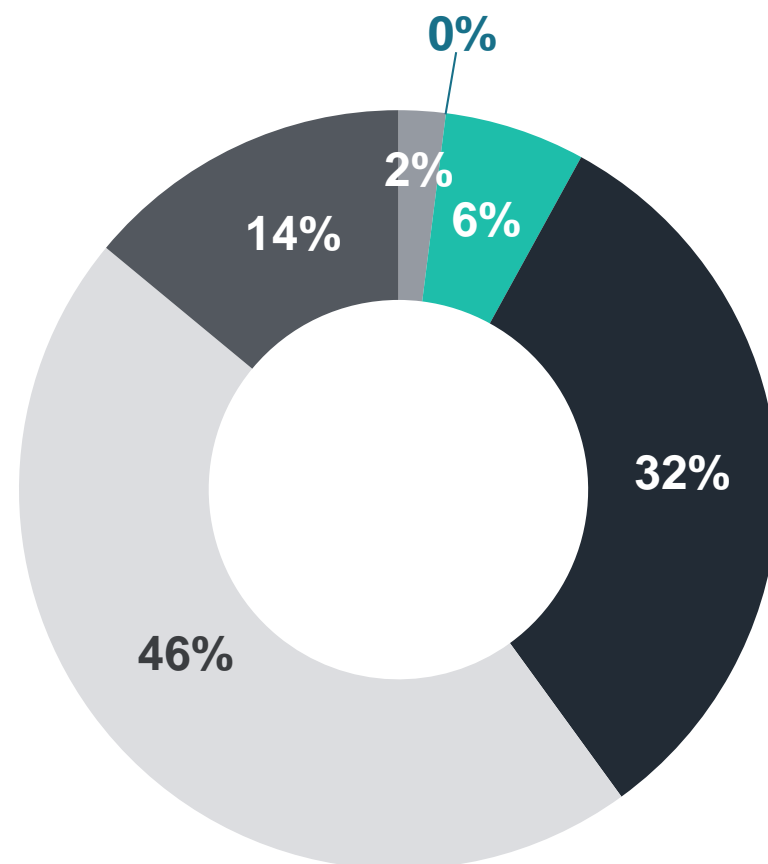
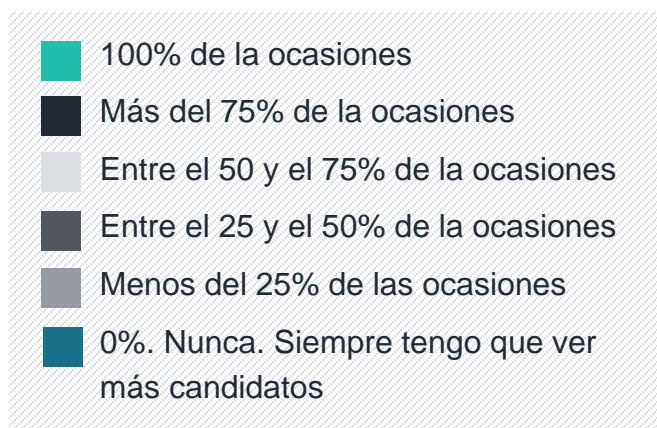
5. Cuando la firma habitual de *executive search* le presenta candidatos, ¿cuántos suelen ser?



79%

En 8 de cada 10 procesos se presentan entre 3 y 4 candidatos y, en casi el 25% de los casos, más de 5

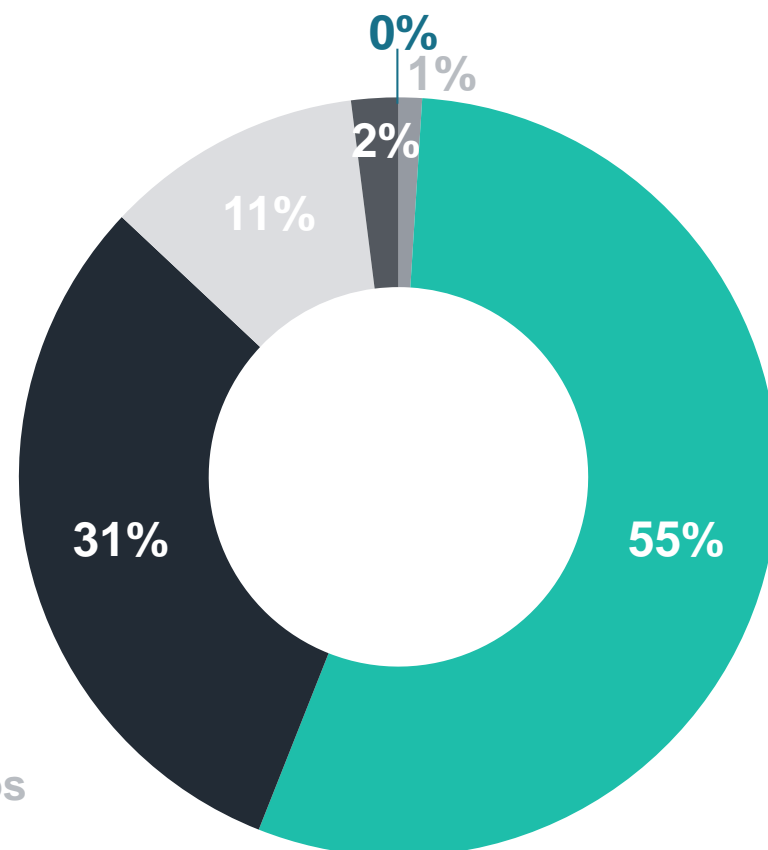
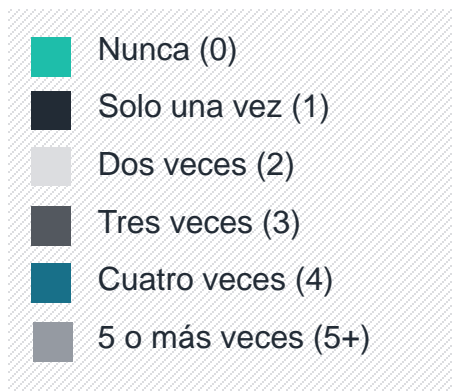
6. Una vez ha entrevistado a la primera tanda de candidatos, ¿En cuántas ocasiones de esa primera tanda se encuentra la persona que finalmente se incorpora a su empresa?



38%

Tan solo en 4 de cada 10 procesos el candidato exitoso suele estar en la terna inicial presentada por el *headhunter*

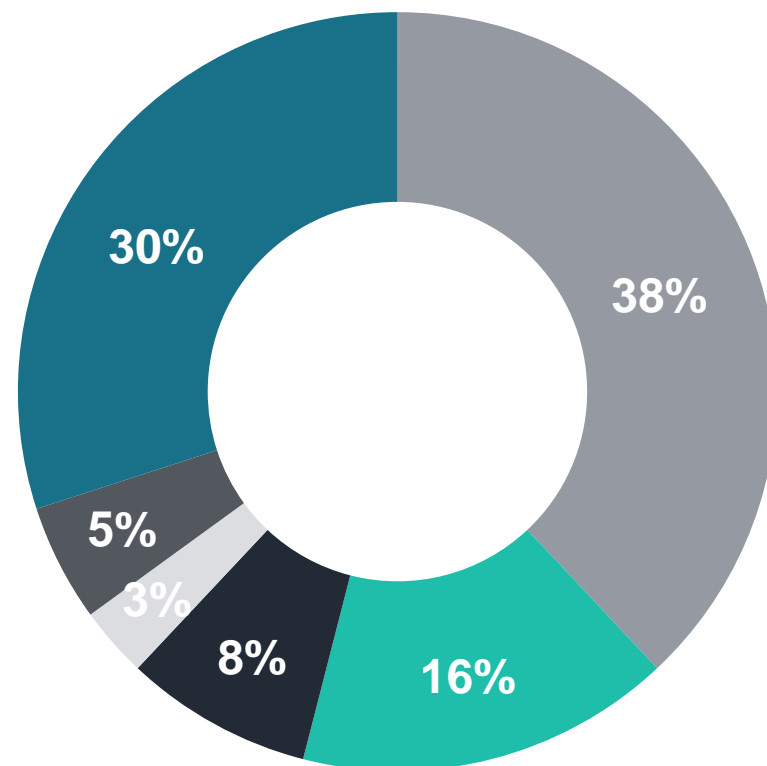
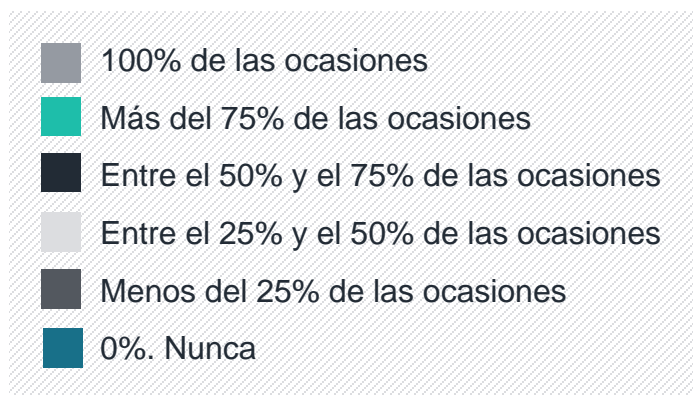
7. Respecto a la garantía que le proporcionan estas firmas en sus procesos, si tiene en cuenta únicamente la firma (1) con la que trabaja de manera más recurrente y de la cual probablemente está más satisfecho, ¿En cuántas ocasiones la ha tenido que utilizar en los 10 últimos procesos?



55%

Más de la mitad de las empresas cliente nunca ha utilizado la garantía en los últimos 10 procesos

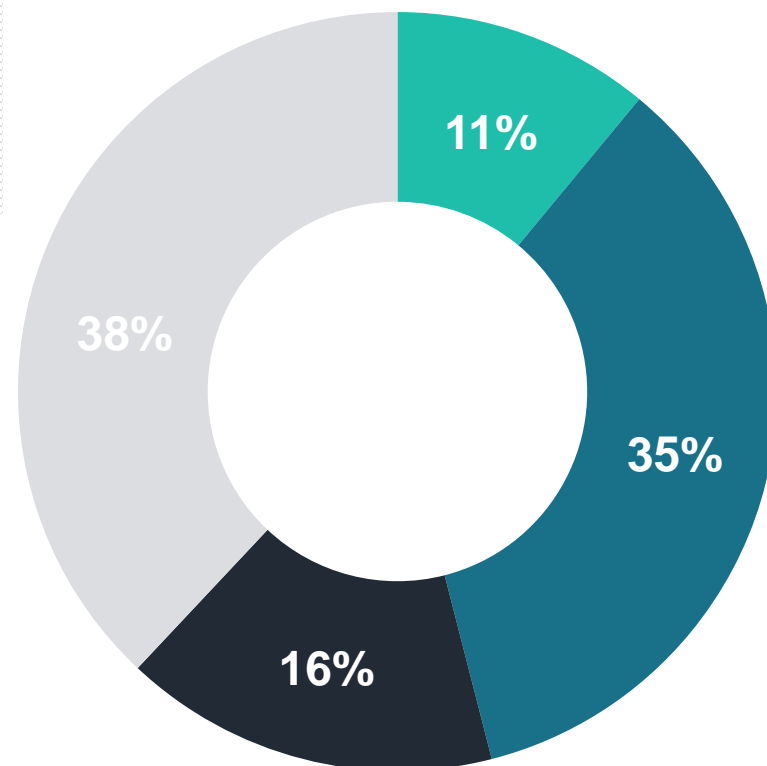
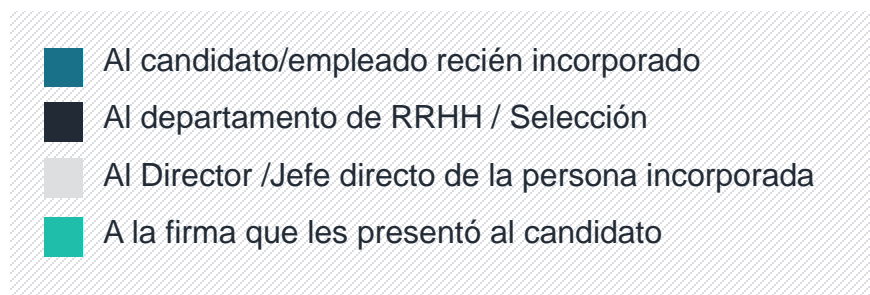
8. ¿En cuántas de las ocasiones que se ha procedido a aplicar la garantía se ha encontrado e incorporado un candidato con éxito?



30%

En casi un tercio de las ocasiones en las que se aplica la garantía de un proceso, la posición no se termina cubriendo

9. Cuando un candidato no ha tenido éxito en su incorporación en su empresa, ¿a quién atribuye normalmente la culpa?



54%

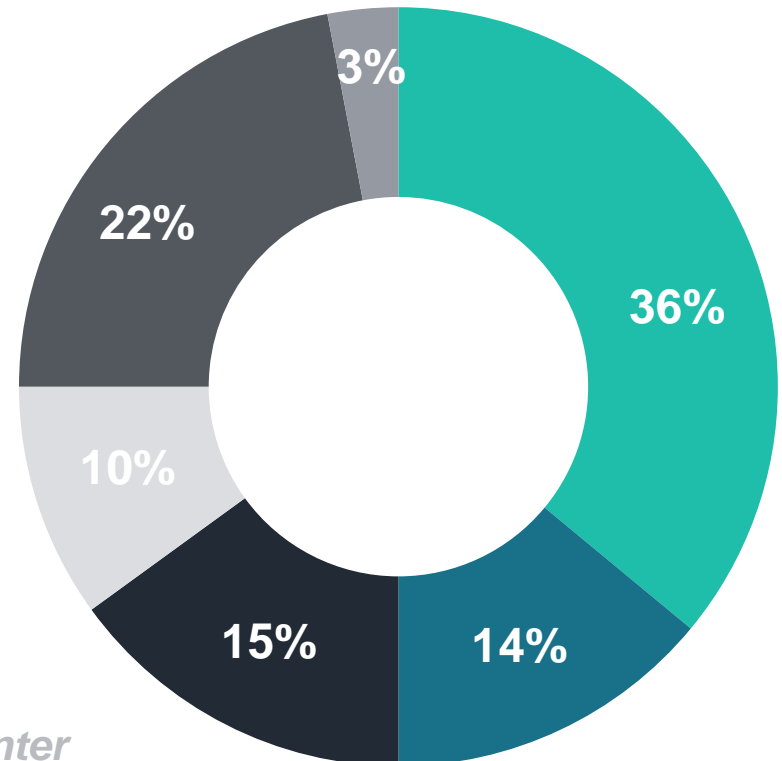
En más de la mitad de las incorporaciones Sin éxito, la compañía cliente se atribuye a sí misma el fracaso del proceso

10. ¿Qué considera que da un valor extra al subcontratar un proceso de búsqueda?

- La capacidad de identificar candidatos difíciles de encontrar en ciertas áreas del conocimiento.
- Tener una visión global de un determinado mercado para tomar la decisión correcta.
- Capacidad de atracción de candidatos “pasivos”.
- Las evaluaciones y filtros utilizados por los consultores.
- El consejo que recibo sobre el perfil y el proceso en general, de principio a fin.
- El tiempo ahorrado en el proceso.

22%

Cada vez más, el valor primordial de los clientes a la hora de contratar servicios de *executive search* es el consejo del *headhunter*



Conclusiones:

- **Headway Executive Search**, a través de este estudio, ha planteado distintos escenarios y, tras un análisis intenso de la información, ha concluido que nuestra firma se encuentra claramente por encima de la media en su sector.
- **Las empresas apuestan por contratar diversas compañías de headhunting:** Un 90% de la compañías deciden tener diferentes proveedores de este tipo de servicio. Esto se debe principalmente a dos factores: la diversificación de los proveedores y la verticalización de ciertos sectores, aunque puede variar en función del nivel de búsqueda.
- **Primera presentación:** Tan solo en el 38% de los procesos, el candidato exitoso está en la terna inicial presentada por el *headhunter*, dato que contrasta claramente con el 83% que obtenemos en Headway. Esto puede ser debido a un incorrecto *briefing* inicial del proyecto o a un inadecuado seguimiento del mismo con el cliente.
- **Identificar/atraer candidatos:** Para las empresas contratantes de servicios de *headhunting*, la capacidad de aportar candidatos difíciles de identificar al proyecto

es tan importante como la capacidad de atraerlos, por lo que el trato al candidato, los tiempos establecidos y la gestión de los procesos cada vez importan más.

- **Garantía:** En alrededor de un 5% de los procesos de selección que se externalizan, la garantía ha tenido que ser aplicada. Además, una vez aplicada, en un tercio de la ocasiones no se termina cerrando el proceso con éxito. Estos datos contrastan con nuestros ratios internos de menos de un 1% de aplicación de garantía y un 100% de éxito cuando la hemos tenido que aplicar.
- **El consejo del headhunter:** Más del 20% de los contratantes de servicios de *headhunting* valoran como principal activo el consejo del *headhunter*, incluso por encima de la capacidad para identificar candidatos o de atraer a aquellos que no están buscando trabajo de manera activa.

**¡Confirmamos que estamos
por encima de las métricas
del mercado!**

Oficina Barcelona

Rambla de Catalunya, 86, 4º 1ª
E-08008 Barcelona

Teléfono: +34 93 238 54 86

Oficina Madrid

C/ Velázquez, 94, 1ª Planta
E-28006 Madrid

Teléfono: +34 91 781 70 44

Headway

Web: www.headway.es

Email: info@headway.es

IESF

Web: www.iesf.com

Email (Spain): spain@iesf.com